Osaka University Knowledge Archive

Title	老年期への移行期に関する研究 : 就業行動との関連に着目して
Author(s)	森本, 美奈子
Citation	大阪大学臨床老年行動学年報. 1998, 3, p. 40-49
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/11127
rights	
Note	

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

Osaka University

老年期への移行期に関する研究
――就業行動との関連に着目して――

森　本　美奈子

Ⅰ．はじめに

人の一生のうちには、節目となるようなさまざまな出来事がある。これらには、誕生・入学・卒業・就職・退職などあらかじめ予測できる出来事もあれば、病気・事故・自然災害・死など予測不可能な出来事もある。そして、それらによってその人の生活が一変し、危機的な変化を強いられる場合もある。

しかし、個々人によってその危機に対する対応は異なる。ある人は人生の重大な危機ともいえる出来事を克服できるのに、別の人はわずかな困難やストレスであっても押しつぶされてしまう。変化を求め人生の困難に挑戦する人もあれば、不安になるような経験を恐れて避けて通ろうとする人もある。人生の危機を克服することによって人は強くなり、人間的に成長するという。危機の前後では人の心理状態はどのように異なるのか、危機的な移行のもとにはどのような過程があるのか、そして危機に対する対処策にはどのようなものがあるか、といったような疑問がでてくる。

上に述べた「移行」という概念は、日常生活の中で変化する人間やその一生を部分的にとらえるのではなく、総体的にとらえるという意味で重要な意義があると思われる。人生の中には様々な移行期が存在するが、中でも中年期から老年期への移行期は、自己内外にさまざまな変化が体験される時期であり、これまでの自分の在り方の見直しと今後の生き方の再方向付けが求められる人生後半期の主要な転換期であろう。本稿では、筆者の興味をひく、成人期から老年期にかけての移行をとりあげ、そしてまた、ほとんど全ての人が人生を生きていく上で経験するであろう行動の一つとして、就業行動との関わりをとりあげたい。従って、ここでは、「老年期への移行期」にみられる諸変化とその課題を、特に、予測可能な１つの出来事 event として「定年退職」に着目し、発達的視点から論じた先行研究の流れを紹介する形でまとめることにする。

Ⅱ．老年期への移行期とその過程

（１）「老年期への移行期」の定義

「老年期への移行期」とは、どのような時期であると言えるだろうか。今日では、成人期には２つの大きな山があると考えられる。第１は青年期から中年期まで、第２は向老期から退職後へ向けてである。これらの２つの山では、生き方の姿勢や目標の在り方、心理的課題も大きく異なっている。「老年期への移行期」は、その第１の山から第２の山への移行期にあたり、現代においては非常に重要な人生の転換期であると考えられる。

「老年期への移行期」をどのように定義し、どのくらいの年齢幅をもってとらえるかという問題には、いくつかの視点かある。柚井（1989）によると、社会的カテゴリーとしての老年期を規定する方法として、歴年齢を用いる場合と、ライフサイクル上の役割の変化

に注目する場合がある。前者では、行政上の区分では65歳以上が老年人口であり、また慣習上の区分では還暦（60歳）や古希（70歳）などがあることから、「老年期への移行期」は50代から60代前半を示すことになるだろう。後者では、職業における現役引退や子どもの独立に伴う親役割の終了などがあげられる時期であろうから、ここでもやはり50代から60代半ばになるだろう。

（2）「老年期への移行期」にみられる諸変化

50代から60代にかけてのいわゆる向老期とよばれる時期には、どのような変化が体験されるのだろうか。これらについては、多くの文献において言及されているが、ここでは、そのうち3つの側面をとりあげることにする。

①身体的変化：老いの自覚についてはさまざまな側面がみられるが、最も顕著に老いを意識させるのは、身体的な変化であろう。多くの人の場合、40歳前後から徐々に身体的な限界や衰えを感じるようになる。筋力や持久力の低下、疲労などが激しくなる。また成人病などの発病率も増加してくる。

②家族内変化：老年期への移行期は、家族発達の面からみても大きな変化が生じる時期である。平均的なライフサイクルに従えば、父母が50代になると、子どもは青年期に達し、就職・結婚といった独立期を迎える。この時期は、父母にとっては子どもという対象の喪失を幾度と経験しなければならない時期である。そして、親役割を終了し、改めて祖父母としての役割を担う時期でもある。

この時期にみられる家族プロセスの変化の中で、特に子育てを終えた母親が味わいやすい役割喪失感は、空の巣症候群（empty nest syndrome）として取り上げられる事が多い。これは彼女らの自我同一性にも関わる問題として重要な問題であるとされる。

③職業内変化：老年期への移行期における主な職業領域での問題は、定年退職であろう。最近でこそ転職や再就職などが以前ほど少なくはないものの、長期雇用下のわが国のサラリーマンの多くにとって、定年退職は、依然人生後期の最大の出来事であることは確かである。また、この時期には、定年後の人生に対する不安やこれまでの職業生活に対する後悔など、否定的感情が表出しやすい。そして、経済的事情やまだまだ現役で働きたいという欲求などがあっても、再雇用の困難さなどから、多かれ少なかれ不安や不満を抱きつつ職場を去っているのが現状であろう。多くの人々にとって、職業は、青年期以来、自己意識・価値観・社会的役割・社会的地位などと強く結びついており、個人の自我同一性を規定する上で非常に重要な役割を果たしている。その意味でも、定年退職は、職業生活の終わりを示し、自我同一性にとっても大きな節目の時期であると言える。

Ⅲ．就業行動についての研究

個々人の人生において、その発達の上で、精神的および経済的自立を果たすために必要不可欠であり、考えざるを得ないと言われる行動の一つとして、就業行動は非常に重要なものであろう。

（1）職業のもつ意味

全ての働く人たちは、自分たちの職を生活の糧を稼ぐための手段としてみているが、以

Table. 1 仕事の意味と機能

仕事の機能	仕事の意味
収入	最低限の水準を維持すること
	より高い水準もしくは集団基準を達成すること
時間とエネルギーの消費	何かするべきことがあること
	日中もしくは過ぎゆく時を満たす方法
同一性と地位	自尊心の源泉
	他者からの承認と尊敬を達成する手段
	役割の定義
共同	友情関係
	仲間集団関係
	下位－上位の関係
重要な生活経験の源泉	生活に目的を与える
	創造性、自己実現
	新しい経験
	他者への奉仕

出典:Friedmann&Havighurst,1954,p.7.Reprinted by permission of the University of Chicago Press.

下に述べるように、仕事はまた別の意味をもっている（Table. 1 を参照のこと)。

働かなくても生活できるほどに十分なお金を得ることができたとしても、大多数の人は働き続けたいと考えていると言われている。自分の職を威信の面からとらえる人もいれば、外的世界との重要な接触面としてとらえる人もいる。また、職は家族以外の社会的関係を発展させる主要な環境であると考える人もいる。そうして、一定の職業環境に浸るうちに、帰属意識が強くなっていくのが常なのであろう。従って、この帰属社会を離脱することは、多くの人にとって非常に負担であることは否めない。

このように、職をもつ動機や目的は人それぞれ異なり、また職に対する意識もその人の年齢時期によって異なることは言うまでもない。キャリア・ディベロップメント（career development）という言葉に示されるように、個人の職業に関する問題を、生涯発達的、人生設計的な視点からとらえることの必要性が認識されるようになってきている（Super, 1980)。

（2）職業生活設計について

日本労働研究機構は、長期にわたる若年労働者の職業適性に関する追跡調査の結果、「調査対象者のキャリア展開の過程が、彼ら自身が予期していたコースを辿ることが少なくない」ことをあげ、これは「短期的なものであれ、長期的なものであれ、人は各々の目標を持ち、その実現に向かって努力している」ということを示唆していると言っている（日本労働研究機構, 1991)。そして、だからこそ、「個人の職業観と生涯展望を統合して作られるプランの全体像」である職業生活設計を明確に持つことができるようにする支援が望ましいことを強調している。

このような支援を行うためには、「人が職業生活についてどのような目標を持ち、その実現に向けてどのように臨んでいるのか」を明らかにすることが重要であるという視点から、日本労働研究機構では、具体的には個人の「生活における仕事の意味」と「人生における仕事の意味」についての調査を行っている（日本労働研究機構, 1991, 1992)。そして、職

業選択動機についての調査から、現在の青年は「生活における自由な時間の確保」を重視する一方で、「仕事のやりがい」を求める傾向があることを示している。また、人生の将来展望についての調査から、人生の出来事に関する予定年齢には、年齢規範が強く影響していることを示している。

このような研究をふまえて、山下（1996）は、職業に関する意志決定を支援する場合、将来の見通しを持つような支援、すなわち、個人の生活における仕事の意味と人生における仕事の意味という視点からの支援が重要であると言っている。そしてまた、人はこれらについて、明確に意識しているというよりも、漠然と曖昧に感じていることがほとんどであろうといったことから、その意識を構造化してフィードバックして示すことが、有効な心理的支援になるのではないかとも述べている。

（3）中高年齢者の就業行動について

最も現実的な性質をもった経済的側面と、中高年労働者の就業行動の関連について、論じたものがある。日本労働研究機構によると、高齢者の就業行動に影響を与える最も重要な要因は公的年金収入と賃金（人的資本）であるという。公的年金収入は、高齢者の就業確率に負の影響を与える。特に、60～64歳ではフルタイム就業者に対して、厚生年金の収入制限による引退促進効果が強く働いており、そして逆に、市場賃金水準が高いと就業意欲が高まるという。また、高齢者の市場賃金には過去の教育投資や職歴が反映されており、人的資本投資の重要性を示しているという。つまり、高齢になっても就業するためには、過去の教育や職務経験といった人的資本の蓄積の必要性があり、人的資本に恵まれた者は、高齢になっても就業機会が多くなるということである。高齢者は年金収入、市場賃金水準、加齢による衰え、健康状態等さまざまな要因を考慮しつつ、実質的な引退時期を決定していることになると言えるだろう。

このような結果は、Ⅲ（2）で紹介したような若年労働者の職業生活設計を支援する上でも、なんらかの示唆を与えてくれるかもしれない。

Ⅳ. 定年退職についての研究

定年退職とは、職業組織が一定の年齢に達した組織成員に課す強制的離脱の制度である（木下, 1996）。従って、職業組織に属している者にとって、その時期が確定しており、組織を離れるという意味で重要な出来事 event としてとらえられる。この退職というものをめぐる、様々な視点からの研究の流れを見ていきたい。

（1）退職に関連する要因

退職による環境変化には、職務や地位、人間関係、社会的責任、日常の習慣を失うなど多くの喪失体験を伴うのが特徴である。

生田目（1979）は、定年退職に伴う不安として次の4点をあげている。

①自分の生活を守っていくことに対する不安：これまで得られていた経済的基盤の喪失や水準の低下、仕事を通しての社会的信用、保証や保険などの事務的なものなど、社会と自分を結ぶ職場との縁が切れていくことへの不安である。

②帰属集団から離れていく不安：地域社会との結びつきの弱くなってきた日本社会では、

職場は自分の所属欲求を満たす最大の組織であると言える。その所蔵の場から切り離され、拠り所を失うことへの不安である。

③これまでの蓄積を無にされることに対する不満：これまで果たしてきた自分の役割や機能がなくなることへの不満であり、他人にそれらが取って替わられることによる自尊心の傷つきである。

④自己実現の場を失う不安：自分の慣れた場での自己実現ができなくなり、再就職するにしても、新しい職場への適応および達成感が得られるかどうかへの不安である。

一方、Schlossberg（1981）は、ライフサイクルのさまざまな時期に遭遇する危機的な移行体験への適応の指標として次のものをあげている。

①移行に伴う役割変化が獲得的か喪失的か、②その感情は否定的か肯定的か、③主体的意志によるか、外的強制によるか、④予測可能か否か、など多くの要因がある。

また、合衆国において大々的に行われた退職予測因に関する分析（Palmore, George, & Fillenbaum, 1982）で、退職史研究（Retirement History Study：RHS）と国家的縦断研究（National Longitudinal Survey：NLS）によると、見出された退職の測度は次の4つであり、退職の予測因との関連は次のようであった。

①客観的退職（65歳以上）：雇用時間が少なく、公的あるいは私的な退職年金を受けている人である。彼らにとっては、健康の自己評定と退職に対する態度などの主観的特性より、社会経済的地位や、退職の誘因となるようなことあるいは必然性を増加させる仕事の特性といった構造的要因の方が、より強力な予測因であった。

②早期退職（65歳以下）：65歳までに退職した人である。彼らにとっては、早期退職の予測という点では、健康要因はより重要な予測因であった。普通の退職と比べると、自己評定した健康や態度などの主観的要因と関連が深い。

③退職時の年齢：退職しているか否かの明確な区分の指標である。退職年齢を予測するためには、社会経済的要因（年金と職業）が、遅い退職年齢の強い予測因であった。特に、社会経済的に高い地位にある人については、この要因が働き続ける機会と誘因を反映していた。健康の限界は、強制であれ早期であれ退職の強い予測因であった。また、仕事や退職に対する態度は、退職年齢の重要な予測因であった。

④雇用の総量：ある程度、退職の総量の逆の速度である。仕事の総量は、自営業であること、強制退職を受けないことなど、仕事の性質によって予測された。社会経済的要因や健康や態度といった予測因は全て小さい要因であった。仕事の総量を予測するには、個人的で主観的な要因よりも、構造的要因の方が重要であることを示唆している。

また、パルモアら（Palmore, George, & Fillenbaum, 1982）によると、早期退職は、健康、仕事や退職に対する態度、現在の財政が適切かどうか、などの主観的要因によって起こっていた。しかし65歳以上では、強制退職政策や他者の期待によって、退職へと追いやられる場合がほとんどであるようだ。

このようにみてくると、定年退職は否定的な意味合いの強いものではあるが、ほとんどの職業人が一度は体験するものであり、しかも予測可能なものであるため、退職体験の対処の仕方によっては、さらなる心理的成長を達成したり、適応的な克服も十分可能であるということができよう。

（2）定年退職に対する認識型

人々は定年退職をどのように受けとめているのだろうか。

まず、Giorgi（1971）は次の4タイプを見出している。定年退職は、①加齢のプロセスに対する心理的準備期である、②人生の新しい局面の始まりである（義務から解放され、自身の欲求に従うことができる）、③重要な出来事 event ではない、④高い価値をおいてきた活動領域の喪失である。

次に、Gutmann（1972）は独自の自我統制類型論（Ego Mastery Typology）を展開し、能動的自我統制型の人は退職を危機的にとらえ、受動的自我統制型の人は退職を ego-supportive な歓迎されるべきものとしてとらえているとしている。

また、岡本・山本（1985）は次の7タイプを見出している（Table. 2 を参照のこと）。

Table. 2　定年退職認知タイプ

タイプ	退職の心理的影響	退職への関わり方	主な反応
A.　積極的歓迎型	肯定的	積極的	人生充実への第一歩
B.　受動的歓迎型	肯定的	受動的	重荷をおろした感じ
C.　中立型	中立的	中立的	一つの区切りにすぎない
D.　危機型	否定的	積極的	人生の終わり
E.　あきらめ型	やや否定的	受動的	やむを得ない
F.　逃避型	否定的	受動的	考えたくない
G.アンビバレンツ型	肯定的/否定的	積極的/受動的	つらくもあるし、楽しくもある

この研究で見出された7つのタイプのうち、A積極的歓迎型、B受動的歓迎型、D危機型は、特に顕著な特徴を示している。D危機型は、定年退職を最も否定的に受けとめており、A積極的歓迎型とB受動的歓迎型は、その心理のもととなる動機は大きく異なるが、退職を肯定的にとらえている。その意味においては、A・B型とD型は、定年退職が心理的な危機であるか否かという問題に関して、両極に位置付けられるタイプであると言える。

また、山田（1979）は企業の課長タイプ別に分類する方法で、次の4タイプを見出している。

①エリート自負型（帰属感高・キャリア設計有り）、②独立自信型（仕事本位・人並みのキャリア志向有り）、③寄らば大樹型（帰属感高・キャリア設計無し）、④不安模索型（帰属感低・キャリア設計無し）、である。

①エリート自負型・②寄らば大樹型のタイプの人々は、高い帰属感を抱いている点では共通しており、定年退職によって職場を離れる際の集団帰属感の喪失は非常に大きいと考えられる。一方、③独立自信型の人々の帰属感は、仕事を媒介としての連帯感であり、定年に際しても集団帰属感の喪失は少なく、将来のキャリアを熟考し、望ましい転職や安定した第二の人生を歩むことができるとしている。

（3）過程としての定年退職

定年退職という危機的な移行体験を、単なる出来事 event としてではなく、1つのプロ

セスとしてとらえていくことは重要である。

Atchley（1976）は、社会的役割としての退職のプロセスを、次のような6段階に分類している（Figure. 1参照）。

彼は、「退職の直前になって、人は退職について細かい空想をめぐらす。密月段階で、その空想を地でいこうとする。その空想が的外れでなければ安定段階に入り、退職に枠組みを与えるための一定の価値観をもつ。的外れであれば再志向段階に移り、有効な選択を求めて模索する。そして、退職の最終段階は、死などへの役割移行によってもたらされる」としている。

当然のことながら、多くの人はFigure. 1のような全ての段階を通過するわけでもないし、これらの順に通過するわけでもない。退職した人の適応において、それぞれの段階がどれくらい重要であるかは、退職前の期待と、経済面や可能な選択肢、そして意志決定能力といった退職の現実というような要因に依存する（Williamson, Munley, & Evans, 1980）という。しかしながら、この段階的な考えは、退職に対する適応を理解する手がかりとなる上で、重要な理論であると思われる。

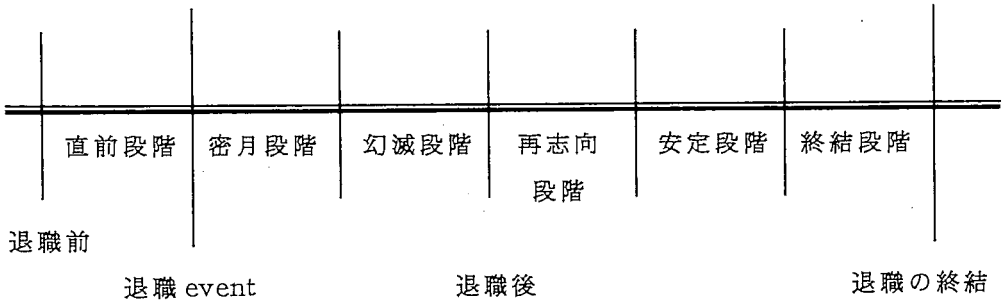

Figure. 1　退職の段階（Atchley, 1976）

（4）定年退職危機の解決

高齢化社会を射程においた定年制の問題とその調査分析については、青井和夫、和田修一（1983）らの研究や松島静雄（1983）の研究で、詳細に論じられている。その中に、青井による、「定年退職問題は、定年退職者にとっての問題であると同時に、より一層、定年退職前の中高年勤労者の問題であり、実際、定年退職後の生活へのよりよき適応のために、多様なニーズが発生する」ことをふまえ、定年に対する公的および私的対応、生活の変化、定年退職への意識、定年退職への対応について検討したものがある。そこでの分析基準は、「人々の生活周期の上で階層的変化をもたらす契機」として、定年を複合的にとらえるものである。

ここでは、このような人生の契機としての定年退職という出来事 event に対する対応を、特に、「退職後の生活への適応」に即した視点からの研究に注目することにする。

＜自我同一性発達からの分析＞

Ⅳ（2）でも述べたように、定年退職体験にはいくつかのタイプがあり、同じ定年退職を経験しても、それによって人生に対する受容のされ方が異なることは明らかである。この差異は、何によるのであろうか。岡本（1994）は、自我同一性の再吟味に至る人とそう

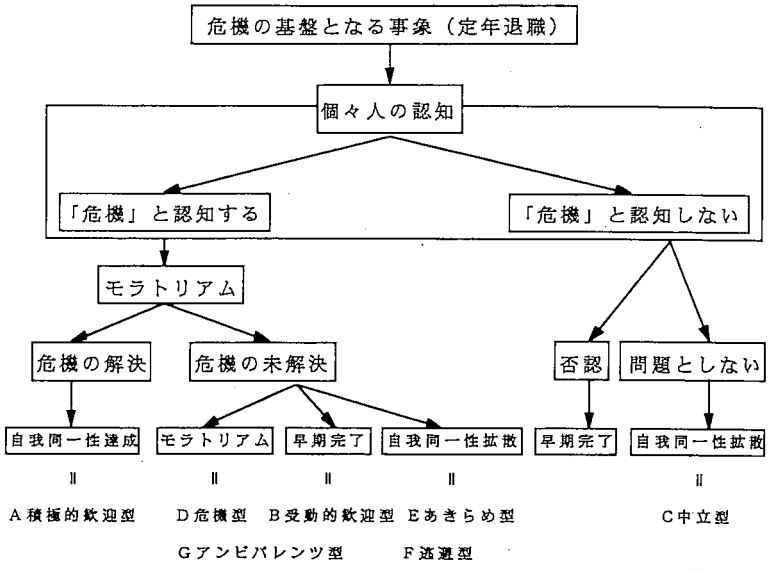

Figure. 2　定年退職期の自我同一性再体制化過程（岡本, 1994）

でない人がみられるからであるとしている。そして、この自我同一性の発達の相違は何によるのかという問題は、自我同一性の再体制化が人生のどこで行われるのかという問題とともに、非常に重要であると言える。

この問題を検討する一つの手がかりとして、Table. 2 の認知タイプと連関させた Figure. 2 のような図式が岡本（1994）によって提案されている。

Marcia は、自我同一性ステイタスを、①危機・意志決定期間（Crisis)、②積極的関与（Commitment）の有無の 2 点によって定義している。岡本によれば、定年退職期にこれをあてはめると、①の「危機」は定年退職に際しての危機、すなわち、自我同一性の再吟味の体験、②の「積極的関与」は退職生活への積極的関与を示すと考えられるという。

そして、Table. 2 の定年退職認知タイプを、定年退職にともなう自我同一性の危機という視点からみると、Figure. 2 のようになる。

A積極的歓迎型は、定年退職にともなう自己内外の変化を主体的に受けとめた結果、自我同一性危機をすでに解決しているタイプであるという。また、D危機型は、定年退職を自己の重要な問題として主体的に受けとめているが、現在のところはまだ、自我同一性の危機解決には至っていないという。B受動的歓迎型は、退職生活へ適応しており、定年退職危機はすでに解決しているかのように見えるが、退職にともなう自分の見直しは主体的に行われず、曖昧にすまされているという。また、Eあきらめ型、F逃避型も、退職による危機は体験したが、その解決には至っていないとしている。

このようにみると、定年退職期の自我同一性危機の解決群と未解決群の相違は、定年退職にともなう自己内外の変化の体験を自己の重要な問題として主体的に受けとめ、その解決に達することができるかどうかであると考えられる。

この自我同一性危機の解決、つまり、自我同一性達成に関わる要因として、岡本は、第

1に青年期における心理・社会的課題をよく達成していること、第2に基本的な自我機能の高さを備えていること、の2つをあげている。再体制化が成功するためには、それ以前の危機が解決されていることが重要であるとしている。

＜未来時間文節からの分析＞

定年に対する心構えや準備が、定年という出来事 event への関心や年齢の関数としてどのように変化するのかを通じて、未来文節と出来事 event との関係を分析したものを紹介する。

木下（1996）によると、自分の退職に関心のある者は、高年齢群に属し、定年退職という一定の時期に必ず発生する出来事 event に気付くというレベルでの近未来文節は、最大限約6年であるという。そして、未来時間の具体的展望として明らかになったことは、平均約10年の範囲で人生計画が立てられていることであるとしている。

また、定年退職に対する態度をみてみると、自分の定年退職に関心のある者は関心のない者に比べて、退職制度は能力よりも職種によるべきであると考えているが、定年に対する知識や理想の退職後の生活といった実際的なものについては、関心の有無に関わらないという。つまり、関心があることの認知的レベルは必ずしも具体的内容やそれに対する準備行動の伴ったものであるとは限らないとしている。そして、定年後の準備行動については、関心のある者は家族関係の準備をより重視し、関心のない者は生活基盤の準備をより重視しているという。つまり、定年によって組織を離れることによって、人間関係の重点の置き方の変化を意識し始め、その準備を重視するのだとしている。

ここで明らかになっていることは、各自の定年退職後の生活への適応のためには、組織従事者側の自立的処策という点からも、また、組織の側からの他律的処策という点からも（つまり、能動的であっても受動的であっても）、いつ頃からその処置を講じるのが実際的かつ有効的かということに、関わっているということであろう。

V．今後の展望

急激な高齢化社会を迎えようとしている今日、企業雇用者の定年引き上げや福祉政策上での自己福祉型への改編など、さまざまな制度の改正が急がれている。読売新聞（98.2.）によると、高齢化社会に関する意識調査結果から、中高年齢層の6割が定年後も同じ会社で継続して雇用されることを望み、3割が元気な限り働き続けたいと考えていることが分かったという。また、現在の国や地方自治体の高齢社会対策について不満と感じている人が64.6%にものぼるという。2000年以降、公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられるが、これに伴い経済的要因により就業せざるをえない者が増加することも予想される。しかしながら、個々人における、就業機会、人的資本、および就業意欲等の兼ね合いは困難であり、雇用対策を含めた高齢社会への対応が急務と言えるのは明らかであろう。

こういった社会情勢をふまえて、本稿では、主に「老年期への移行期」をとりあげ、就業行動との関連から、先行研究の流れを大まかにとらえてきた。しかしながら、中年期から老年期にかけてという時期についての研究は決して多くはないというのが筆者の印象である。高齢者のみならず、これから退職を迎えるであろう年代、青年期、中年期を含めた年齢層の、「老年期への移行期」における行動は、非常に重要な意味をもってくると思われ

る。従って、今後さらにふみこんだ具体的な研究が望まれる。

【引用・参考文献】

青井和夫・和田修一編（1983）『中高年齢層の職業と生活－定年退職を中心として－』　東京大学出版会

Atchley, R.C. (1975) Adjustment to loss of job at retirement. International Journal of Aging and Human Development, 6, 17-27

Huston-Stein, A., & Higgens-Trenk, A. (1978) Development of females from childhood through adulthood : Career and feminine role orientations. In P. Baltes (Ed.), Life-span development and behavior (vol.1). New York : Academic Press.

J・W・サントロック（今泉信人・南博文編訳）（1992）成人発達とエイジング北大路書房

川崎友嗣（1996）中高年勤労者の生きがい論をめぐって　日本労働研究雑誌　№438　60-61

木下稔子（1992）未来の出来事の予測と行動調整－中年期の人々の死に対する態度－　光華女子大学研究紀要 vol.30

木下稔子（1996）未来時間の研究－定年の心構えはいつ始まるか－　光華女子大学研究紀要 vol.34別刷

松田文子・調枝孝治・甲村和三他編著（1996）『心理的時間－その広くて深いなぞ－』　北大路書房

松島静雄（1983）『高齢化社会の労働者』　東京大学出版会

無藤隆・高橋恵子・田島信元編（1990）『発達心理学入門Ⅱ－青年・成人・老人－』　東京大学出版会

岡本裕子（1990）中年期－自己実現をめぐって－小川捷之・斉藤久美子・鑪幹八郎編　臨床心理学体系　第3巻　ライフサイクル, 金子書房, 74, 93-96.

岡本裕子（1993）成人期における自我同一性の発達過程とその要因に関する研究　風間書房

Peck, R.C. (1955) Psychological development in the second half of life. In B.L. Neugarten (Ed.) (1968) Middle Age and Aging. Chicago : University of Chicago Press.

Schreiber, H. (1977) Midlife crisis, Munchen, C. Bertelsmann Verlag Gmbll（小川新一訳（1980）ケース・スタディ　中年, TBS プリタニカ）

武則裕子（1980）中年期における自我同一性に関する発達危機論的考察　広島大学大学院教育学研究科修士論文抄, 140-144

山上俊彦（1996）大都市高齢サラリーマン OB の就業行動　日本労働研究雑誌　№438　29-39

山下利之（1996）職業生活設計に関する意志決定支援－ ISM 法の適用の試み日本労働研究雑誌　№438　40-48

山本多喜司・S・ワップナー編著（1991）人生移行の発達心理学　北大路書房